

УДК 316.323.65

ОТЦОВСТВО И МОДЕЛИ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ

© 2011 г.

Ж.В. Чернова

Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики, Санкт-Петербург

chernova30@mail.ru

Поступила в редакцию 26.09.2011

Сделан сравнительный анализ семейной политики государств всеобщего благосостояния в отношении отцовства. Современная семейная политика западноевропейских стран включает определенный набор поддержек, адресованных мужчинам в связи с рождением ребенка. На примере такой меры, как отпуск по уходу за ребенком, автор показывает, что семейная политика формирует различные модели отцовства.

Ключевые слова: семейная политика, государства всеобщего благосостояния, отцовство, родительский отпуск.

Гендерный анализ семейной политики главным образом выстраивается вокруг изучения положения женщин. Основная критика со стороны феминистских авторов заключается в том, что существующие подходы являются гендерно-нечувствительными. В частности, типология режимов государств всеобщего благосостояния Г. Эспинг-Андерсена игнорировала опыт женщин как матерей, жен, работников и граждан из-за того, что они уходят с рынка труда в связи с материнством [1–5]. Различие между государствами по степени дружелюбности женщинам связано с тем, насколько проводимая политика поддерживает женщин и как матерей, и как работников [6]. Гендерное изучение государств всеобщего благосостояния, которое стало развиваться под влиянием феминистской критики, сконцентрировало свое внимание преимущественно на анализе материнства и связанной с ним заботы о детях [7]. Поскольку мужчины как работники и граждане выступали центральной фигурой в рамках доминирующих подходов, феминистски ориентированные исследователи, акцентировав внимание на позиции женщин, не рассматривали маскулинность и отцовство как часть гендерного проекта государств всеобщего благосостояния. Сложилась определенная гендерная асимметрия в изучении социальной политики государств всеобщего благосостояния, где не только женщины становятся невидимыми, поскольку они не представлены на рынке труда, но и мужчины исключаются из фокуса рассмотрения, т.к. не учитывается их позиция в семье, они рассматриваются исключительно как представители определенных классов, статус-

ных групп или граждан [8]. Однако гендерный подход к изучению семейной политики должен включать не только опыт материнства, но и опыт мужчин как отцов и партнеров, и, соответственно, фокусировать свое внимание на том, какой пакет поддержек адресован родителям (как матерям, так и отцам) и какая модель родительства (вос)производится в рамках семейной политики [9].

Важным элементом изменений в сфере родительства вообще и отцовства в частности является то, что недостаточное и фрагментарное участие отцов в воспитании и заботе о детях стало рассматриваться в качестве проблемы, решение которой возможно на уровне семейной политики [10]. «Папин отпуск», то есть формально закрепленная возможность для отца брать определенное количество дней для ухода за ребенком, представляется одной из самых действенных мер по формированию модели ответственного отцовства [8]. В этом отношении действия государства, направленные на стимулирование большей вовлеченности и участия мужчин в заботе о детях, оказывает значительное влияние на расширение возможностей не только для женщин, но и для мужчин совмещать родительские и профессиональные обязанности, приводит к формированию гендерного равенства в сфере родительства.

Отпуск для отцов был введен в 1970-х годах, а с середины 1990-х стал рассматриваться в качестве одного из важных элементов семейной политики многих европейских стран. В 1996 году Совет министров ЕС принял Директиву о родительском отпуске и призвал страны-участ-

ницы скорректировать свое законодательство по этому вопросу в соответствии с установленными требованиями. Эти требования касаются: 1) минимального периода отпуска после рождения ребенка – три месяца; 2) предоставления права на этот отпуск как женщинам, так и мужчинам; 3) защиты от увольнения того из родителей, кто использовал этот отпуск [11, с. 26]. Стандарты, закрепленные на уровне Европейского союза относительно родительского отпуска, призваны унифицировать проводимую государствами политику, тем не менее до сих пор сохраняются существенные отличия между моделями семейной политики как на уровне идеологии, так и дизайна, то есть тех мер, которые направлены на поддержку семей. Политика поддержания отцовства может быть проанализирована исходя из следующих показателей: 1) законодательное обеспечение возможности разделения родительского отпуска, а именно установленные законодательно права о том, что а) каждый родитель может использовать родительский отпуск; б) оба супруга могут разделить между собой родительский отпуск; в) один из родителей, но не оба вместе могут использовать родительский отпуск; г) не предполагается никаких особых условий для того, чтобы мужчина мог воспользоваться правом взять отпуск; 2) условия предоставления отцовского отпуска: этот отпуск является оплачиваемым, в каком размере, или неоплачиваемым.

Модели семейной политики различаются не только в зависимости от степени возможного вмешательства государства в жизнь семьи; от модели семьи, которой адресована помощь государства; от набора и объема предоставляемых поддержек, но также и на основе того, насколько проводимые меры «дружественны» в отношении семьи вообще и отцовства в частности.

Мы в своем анализе опираемся на типологию семейной политики, которая соответствует режимам государств всеобщего благосостояния Эспинг-Андерсена [9]. Социально-демократическая модель характеризуется предоставлением государственных пособий всем семьям, высоким уровнем материальной помощи работающим родителям и усилиями, направленными на обеспечение гендерного равенства как в занятости, так и в родительстве. Впервые родительский отпуск как мера семейной политики был введен в 1974 году в Швеции, его продолжительность составляла шесть месяцев. В 1997 году Швеция стала второй страной после Норвегии (1995 г.), где мужчинам было предоставлено не подлежащее пе-

редаче другому члену семьи право на двухмесячный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком [12, с. 304]. С 2007 года оба родители имеют право на совместный отпуск по уходу за ребенком продолжительностью 16 месяцев (480 дней), в который включена так называемая «квота матери» (60 дней) и «квота отца» (60 дней), т.е. определенное количество дней, предоставляемых каждому родителю, которые не могут быть переданы от одного родителя другому. Оставшиеся 360 дней формально разделены между родителями поровну, но реально могут распределяться между ними по их собственному желанию в любом удобном для семьи соотношении. Кроме этого, родительский отпуск может быть использован до достижения ребенком восьми лет, отпуск можно брать частями и совмещать с полной и частичной занятостью родителей. Право на родительский отпуск имеют мужчины и женщины, у которых есть стаж работы не менее 240 дней до момента рождения ребенка. 13 из 16 месяцев, в которые входят квота для матери и квота для отца, оплачиваются в размере 80% от дохода того родителя, который берет отпуск. Оставшиеся три месяца оплачиваются по фиксированной ставке – 60 шведских крон в день [13, с. 22]. Таким образом, идеология гендерного равенства, лежащая в основе данной модели семейной политики, высокий уровень оплаты пособий по уходу за ребенком, институционально закрепленные гибкие возможности для использования родительского отпуска создают «дружественный» отцам социальный климат, и это приводит к тому, что подавляющее большинство мужчин активно участвуют в заботе и уходе за ребенком, пользуются предоставляемым им правом на отпуск.

Консервативная модель семейной политики ориентирована на оказание помощи семьям на среднем уровне, учитывает характер занятости родителей и исходит из традиционного представления о гендерном разделении труда как в публичной, так и приватной сферах. В семейной политике Германии в середине 2000-х годов произошли важные изменения, причиной которых выступило существенное падение уровня рождаемости. Для достижения демографических целей были предприняты меры, направленных как на увеличение профессиональной занятости женщин с детьми, так и на сглаживание гендерной асимметрии в сфере родительства. В 2007 году были введены два месяца отпуска для отцов, общая продолжительность родительского отпуска по уходу за ребенком была сокращена до 14 месяцев. Родителям предоставили возможность брать отпуск по уходу за ре-

бенком как одновременно, так и по очереди. Причем если правом на этот отпуск пользуется только один из них, то отпуск оплачивается в течение 12 месяцев после рождения ребенка; если оба родителя в удобном для них формате берут этот отпуск, он продлевается до 14 месяцев. Размер пособия для родителей по уходу за ребенком стал зависеть от уровня доходов и составил 65–67% от размера заработной платы родителя [14].

Авторы реформы рассчитывали увеличить количество мужчин, воспользовавшихся правом на родительский отпуск с 5 до 27%. Однако на практике такого стремительного роста не произошло, в 2007 году 10.5% отцов получали пособие по уходу за ребенком. Более половины из них воспользовались этими поддержками в течение двух месяцев [14, с. 300]. При этом оказалось, что чем выше социально-экономическое положение мужчины, тем менее вероятно, что он будет использовать родительский отпуск. Это связано не только с экономическими мотивами, но и с гендерными установками самих мужчин, а также с позицией работодателей, которые не всегда положительно реагируют на такое решение работника. Таким образом, введение двухмесячного отцовского отпуска кардинально не изменило сложившееся разделение труда в сфере родительства. Забота о ребенке по-прежнему рассматривается как ответственность матери, традиционная модель отцовства поддерживается как самими мужчинами, так и рынком труда.

Либеральная модель семейной политики отличается низким уровнем помощи семьям, ориентирована преимущественно на наиболее нуждающиеся категории граждан и рассчитывает на рыночные механизмы, особенно там, где речь идет об уходе за детьми. В Великобритании с 2008 года отцы имеют право на две недели оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком. Размер пособия фиксированный и составляет 128.88 ф.ст. в неделю, что оценивается как невысокий уровень поддержки. Мужчины могут взять оплачиваемый отпуск в течение первых восьми недель после рождения ребенка, а также 13 дополнительных неоплачиваемых недель. По условиям оформления отпуска, мужчина должен быть биологическим отцом, иметь стаж работы у последнего работодателя как минимум 26 недель и быть готовым взять на себя ответственность за организацию заботы и ухода за ребенком [15, 323]. Исследования, посвященные практикам использования родительского отпуска отцами, показывают, что в большинстве случаев мужчины берут

только одну неделю оплачиваемого отпуска сразу после рождения ребенка. Это связано с тем, что они не всегда хорошо информированы о том, как будет оплачиваться вторая неделя: работодатели предпочитают выплачивать максимальную сумму именно в первую неделю, делая экономически невыгодным использование второй недели отпуска. Однако отцы, воспользовавшиеся данным правом, положительно оценивают изменения в семейной политике, считая, что даже такая минимальная поддержка позволяет им больше времени уделять заботе о ребенке [15]. Наименее дружественная отцам политика, проводимая в рамках либеральной модели, накладывает существенные ограничения на формирование гендерного равенства в сфере родительства, ценности которого разделяют мужчины. Как и в других случаях, принципиальными являются позиции работодателя, которые отличаются по уровню выполнения действующего законодательства по этому вопросу. Таким образом, к факторам, которые определяют степень дружественности политики к мужчинам, относится идеология проводимой государством семейной политики, набор предоставляемых отцам поддержек и условия их получения, гендерные представления о нормативных ролях мужчин и женщин, готовность работодателя рассматривать работающих мужчин с учетом их семейных обязанностей.

Несмотря на попытки стандартизировать законодательство европейских стран относительно условий предоставления родительских отпусков и проводимые кампании, направленные на продвижение положительного образа ответственного отца [16], число мужчин, которые воспользовались правом на родительский отпуск, остается недостаточно высоким. Лидерами среди стран, где отцы используют предоставляемую им возможность, по-прежнему остаются скандинавские страны с социал-демократической моделью семейной политики, ориентированной на формирование гендерного равенства не только в публичной сфере, но и в сфере родительства. Однако и для них характерна определенная гендерная асимметрия в выполнении родительских ролей. Она выражается в том, что большинство мужчин берут отпуск по уходу за ребенком, но продолжительность этого отпуска остается небольшой. Так, например, в Швеции в 2007 году 90% отцов использовали причитающуюся им квоту, однако 79% от оставшихся дней, которые формально разделены между родителями, использовали матери [12, с. 304]. Тем не менее эти

показатели на фоне других европейских стран выглядят очень прогрессивными. Например, во Франции в 1999 году только 1% отцов воспользовались данной возможностью, а к 2003 году мужчин-бенефициариев стало 2% [17, с. 194]. В Германии после введения в 2007 году новых мер семейной политики число мужчин, воспользовавшихся возможностью взять родительский отпуск, увеличилось до 10.5%, при этом больше половины из них ограничились использованием только двух месяцев от всего отпуска, и лишь около 1.9% от всех воспользовавшихся этим правом оформили родительский отпуск на 12 месяцев по сравнению с 78.1% матерей [14, с. 300].

По-прежнему существует разрыв между законодательными и дискурсивными предписаниями и паттернами отцовства: число мужчин, воспользовавшихся родительским отпуском, является незначительным; время, которое отцы готовы потратить на осуществление ухода за ребенком, в разы меньше того, что тратят матери [7, с. 14].

Какие факторы затрудняют реализацию «дружественной» отцам семейной политики? В качестве основных можно выделить позицию работодателя по данному вопросу, а также представление о гегемонной маскулинности, характерное для того или иного общества. Работодатель и корпоративные поддержки, предоставляемые работнику на предприятии, играют роль посредника между законодательно закрепленными нормами и индивидуальными практиками отцовства. Отношение работодателя и коллег задают репертуар возможностей для реализации права на отцовский отпуск, оказывают существенное влияние на принятие мужчиной решения об оформлении этого отпуска и его продолжительности. Исследования корпоративных поддержек в Швеции показали, что в крупных государственных компаниях с большим числом женщин-сотрудниц мужчины чаще используют родительский отпуск, так как отношение работодателя (в данном случае государства) и коллег является более «дружественным» к таким отцам. Небольшие и частные компании, где существует четкое разделение труда и сфер ответственности между сотрудниками, менее ориентированы на то, чтобы использование отцовского отпуска стало распространенной практикой среди работников. Кроме этого, отцовство, а именно использование мужчинами отпуска по уходу за ребенком, имеет классовое измерение. Так, представители рабочего класса значительно реже, чем представители среднего

класса (менеджеры среднего и высшего звена), берут отпуск после рождения ребенка, поскольку они редко получают поддержку и одобрение со стороны коллег [12]. Таким образом, размер, форма собственности, гендерный состав сотрудников предприятия, а также классовая принадлежность мужчины выступают теми факторами, которые могут иметь как позитивный, так и сдерживающий эффект при реализации дружественной отцам семейной политики.

Гендерная идеология и гегемонная маскулинность, характерные для определенного общества, также оказывают влияние на семейную политику и на паттерны отцовства. Концепт гегемонной маскулинности, основанный на гендерном разделении труда и доминировании мужчин в публичной сфере, включает модель традиционного или «отсутствующего» отца [6]. В модернизированном варианте гегемонной маскулинности отцовство перестает быть периферийной сферой реализации мужественности, становится одним из важных жизненных проектов, в которые мужчины готовы и хотят вкладывать не только деньги, но и свое время и эмоции. Сравнительное исследование причин, по которым мужчины в Швеции и во Франции используют родительский отпуск, показало, что одним из определяющих мотивов (наряду с позицией на рынке труда и уровнем дохода) при принятии положительного решения является нормативное представление о мужественности. Французы на уровне как гендерной идеологии, так и повседневных практик в большей степени ориентированы на «классический вариант» гегемонной маскулинности и поэтому реже используют право на родительский отпуск по сравнению со шведами. В Швеции, для которой характерна идеология гендерного равенства, на достижение которого ориентирована семейная политика, представление о гегемонной маскулинности не исключает ответственного отцовства, а, напротив, рассматривает его в качестве конституирующего элемента нормативной мужественности [15]. Таким образом, гендерная идеология, представление о нормативных образах мужественности и женственности играют существенную роль не только при формировании семейной политики, но и при принятии решения об использовании родительского отпуска конкретным мужчиной.

Итак, каким образом можно объяснить различия в политиках отцовства? Каждая модель семейной политики исходит из определенного представления о родителстве, создает инсти-

туциональные рамки для формирования отцовства как института (fatherhood) и практик отцовства (fathering). Эти политики отцовства имеют контекстуальный характер, создавая различные конфигурации нормативных предписаний, репертуара возможностей для практической реализации законодательных норм и практик отцовства. Политика отцовства включает юридические параметры, определяющие статус отца; по каким основаниям он определяется (биологический или социальный отец); в чем заключаются его права и обязанности в отношении ребенка как в случае совместного, так и раздельного проживания. Идеологический дискурс формирует нормативную модель отцовства (традиционное или современное, ответственное отцовство), на достижение которой направлены меры семейной политики. Плюрализация форм родительства, рефлексивность по поводу качества партнерских и детско-родительских отношений, смещение акцента с экономических обязательств отца в отношении ребенка на осуществление заботы о нем – эти и другие изменения в сфере семьи создают условия, при которых мужчины могут переопределять свои отношения с государством и рынком, воспользовавшись предоставляемым правом на родительский отпуск, а также выдвигать требования работодателям о введении гибкого рабочего графика в связи с отцовством, о сокращении продолжительности рабочего дня и др. Иными словами, мужчинам предоставляются институциональные и дискурсивные возможности для того, чтобы заменить гендерно-нейтральный статус гражданина и работника позицией работника с семейными обязанностями. В том случае когда это совпадает с идеологией семейной политики, ориентированной на гендерное равенство как в сфере занятости, так и в сфере семьи и родительства (социал-демократическая модель), государство является наиболее «дружественным» к мужчинам, предоставляя им возможности и оказывая поддержку для выстраивания нового, ответственного отцовства. В других странах, где традиционная семья с сильным мужчиной-кормильцем поддерживается семейной политикой, мужчины как отцы будут иметь меньше возможностей для проблематизации своего родительского статуса.

Список литературы

1. Lewis J. Gender and the development of welfare regimes // *Journal of European Social Policy*. 1992. V. 2 (3). P. 159–173.
2. Orloff A. Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and

- welfare states // *American Sociological Review*. 1993. V. 58 (3). P. 303–328.
3. Sainsbury D. *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press, 1996.
4. Sainsbury D. (ed.) *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford University Press, 1999.
5. Sainsbury D. (ed.) *Gendering the Welfare State*. Sage, London, 1994.
6. Duncan S. Introduction: Theorizing comparative gender inequality // *Gender, Economy and Culture in the European Union* / Ed. by S. Duncan, B. Pfau-Effinger. Routledge, 2000. P. 1–26.
7. Hobson B. Solo mothers, social policy regimes and the logics of gender // *Gendering Welfare States* / ed. by D. Sainsbury. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications, 1994. P. 170–188.
8. Hobson B., Morgan D. Introduction: making men into fathers // *Making Man into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. Ed. by B. Hobson. Cambridge University Press, 2002. P. 1–25.
9. Чернова Ж.В. Семейная политика в Европе и России: гендерный анализ. СПб.: Норма, 2008. 328 с.
10. Bjerneberg U. Parenting in Transition: An Introduction and Summary // *European Parents in the 1990s. Contradictions and Comparisons* / Ed. by U. Bjerneberg. Transaction Publishers: New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.), 2002. P. 1–29.
11. Хижный Э.К. Эволюция государственной семейной политики ведущих стран Западной Европы в конце XX – начале XXI в. // *Государственная семейная политика европейских стран. Актуальные проблемы Европы*. Под ред. К.Г. Пархалина (гл. ред.) и др. М.: ИНИОН, 2009. С. 11–44.
12. Haas L., Hwang C.P. Is Fatherhood Becoming More Visible at Work? Trends in Corporate Support for Fathers Taking Parental Leave in Sweden // *Fathering: A Journal of Theory, Research, & Practice about Men as Fathers*. 2009. V. 7 (3). P. 303–321.
13. Garrigan T., Connell R., Lee J. Toward a New Sociology of Masculinity // *Theory and Society*. 1985. V. 14 (5). P. 551–604.
14. Henninger A., Wimbauer C., Dombrowski R. Demography as a Push toward Gender Equality? Current Reforms of German Family Policy // *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*. 2008. V. 15 (3). P. 287–314.
15. Kaufman G., Lyonette C., Crompton R. Post-Birth Employment Leave Among Fathers in Britain and the United States // *Fathering: A Journal of Theory, Research, & Practice about Men as Fathers*. 2010. V. 8 (3). P. 321–340.
16. Klinth R. The Best of Both Worlds? Fatherhood and Gender Equality in Swedish Paternity Leave Campaigns, 1976–2006 // *Fathering: A Journal of Theory, Research, & Practice about Men as Fathers*. 2008. V. 6 (1). P. 20–38.
17. Almqvist A. Why Most Swedish Fathers and Few French Fathers Use Paid Parental Leave: An Exploratory Qualitative Study of Parents // *Fathering: A Journal of Theory, Research, & Practice about Men as Fathers*. 2008. V. 6 (2). P. 192–200.

FATHERHOOD AND FAMILY POLICY MODELS*Zh.Vl. Chernova*

This article is deals with comparative analysis of the welfare state family policies toward fatherhood. Contemporary family policy of Western European countries include a specific set of direct and non-direct supports are designed for men as fathers. Parental leave is an example of father-friendly family policy. The author supposes that family policy forms different models of fatherhood.

Keywords: family policy, welfare state, fatherhood, parental leave.